

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

Хазях К. О., аспірантка кафедри «Управління персоналом і економіка праці», Донецький національний університет, м. Донецьк

Хазях К. О. Державне регулювання мінімальної заробітної плати: зарубіжний досвід та українські реалії.

В статті розглядається мінімальна заробітна плата як основа системи державного регулювання заробітної плати. Акцентується увага на особливостях використання мінімальної заробітної плати у зарубіжних країнах та на ключових проблемах у цій сфері в Україні. Автором визначено основні напрями реформування мінімальної заробітної плати. У ході дослідження, також було виявлено проблемність питання оподаткування мінімальної заробітної плати. Виявлено, що основним чинником розмежування між розвинутими країнами та Україною виступає специфіка розрахунку мінімальної заробітної плати. Зазначено, що використання мінімальної заробітної плати в Україні тісно пов'язана з прожитковим мінімумом і на цей час відповідає його рівню. Величина мінімальної заробітної плати в Україні не тільки не забезпечує простого відтворення робочої сили, а навіть не гарантує нормального існування працівника, хоч і не кваліфікованого.

Хазях Е. А. Государственное регулирование минимальной заработной платы: зарубежный опыт и украинские реалии.

В статье рассматривается минимальная заработная плата как основа системы государственного регулирования заработной платы. Акцентируется внимание на особенностях использования минимальной заработной платы в зарубежных странах и на ключевых проблемах в этой сфере в Украине. Автором определены основные направления реформирования минимальной заработной платы. В ходе исследования, также было обнаружено проблемность вопросы налогообложения минимальной заработной платы. Выявлено, что основным фактором разграничения между развитыми странами и Украиной выступает специфика расчета минимальной заработной платы. Отмечено, что использование минимальная заработная плата в Украине тесно связана с прожиточным минимумом и в настоящее время соответствует его уровню. Размер минимальной заработной платы в Украине не только не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы, а также не гарантирует нормального существования работника, хотя и не квалифицированного.

Hkazahk K. State regulation of the minimum wage: foreign experience and Ukrainian reality.

The article discusses the minimum wage as the basis of the system of state regulation of wages. Attention is focused on the characteristics of the use of the minimum wage in other countries and on the key problems in this sphere in Ukraine. The author of the main directions of the reform of the minimum wage. The study also found problematic the taxation of the minimum wage. It is revealed that the main factor distinguishing between the developed countries and the Ukraine serves specific calculation of the minimum wage. It is noted that the use of the minimum wage in Ukraine is closely related to the cost of living and is currently corresponds to its level. The minimum wage in Ukraine not only provides a simple reproduction of the labor force, and does not guarantee the existence of a normal employee, although not qualified.

Постановка проблеми. Одним з ключових показників, що характеризує основні тенденції, притаманні вітчизняному ринку праці, є розмір мінімальної заробітної плати. Встановлення розміру мінімальної заробітної плати посідає особливе місце у загальному механізмі державного регулювання заробітної плати і передбачає одночасне вирішення декількох важливих завдань: боротьба з бідністю шляхом встановлення державних соціальних гарантій щодо грошового забезпечення мінімально необхідного рівня відтворення робочої сили; підвищення загального рівня оплати праці, виходячи з потреб зростання якості життя найманих працівників; протидія тенденції зниження величини реальної зарплати; узгодження соціально-економічної політики з динамікою економічного розвитку країни. Але тривалий час в Україні працівник за виконання простої, некваліфікованої праці, отримуючи винагороду в розмірі мінімальної заробітної плати, перебував в умовах боротьби за виживання. Крім того, низький рівень заробітної плати виконує демотивуючу функцію і сприяє поширенню вторинної та нерегламентованої зайнятості, що негативно відображається на продуктивності праці і погіршує стан економіки держави в цілому. Таким чином, мінімальна заробітна плата ще не стала дієвим інструментом підвищення ефективності праці і не враховує навіть фізіологічних потреб працівника, не говорячи вже про соціальні та культурні. Це викликає подальше знецінення робочої сили та зниження матеріального добробуту працівників. Тому питання ефективної організації оплати праці та розробка діючого механізму її державного регулювання є актуальними для вітчизняної науки та практики.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика організації оплати праці та напрямів її удосконалення є предметом науково-практичних досліджень Богині Д.П., Грішнєвої О.А., Колода А.М., Кривенко С.В., Матвійчук О.І., Новікова В.М., Ткаченко Л.Г. Питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені праці Губіна К.Г., Дороніної О.А., Лук'яненко Н.Д., Сімутіної Я.В., Шалімової Н.С. та багатьох інших дослідників. Однак, остаточно не вирішеними, на нашу думку, залишаються проблеми ґрунтовного вивчення та пошуку шляхів вдосконалення власне самого механізму державного регулювання заробітної плати та дослідження його інструментів, зокрема, встановлення її мінімального розміру.

Метою статті є дослідження ролі та особливостей мінімальної заробітної плати як інструменту державного регулювання оплати праці на основі вивчення світового досвіду та узагальнення особливостей її використання в Україні.

Виклад основного матеріалу. В умовах ринкової економіки мінімальний розмір оплати праці є одним з головних інструментів державного регулювання рівня заробітної плати, оскільки покликаний захистити працівника від неправомірного рішення з боку роботодавця при визначенні ціни робочої сили [7, С.22]. Як свідчить зарубіжний досвід, установлення мінімальної заробітної плати спрямоване на усунення надмірної експлуатації робочої сили, підтримку купівельної спроможності населення, забезпечення економічної стабільності й рівної оплати за рівну працю, протидію недобросовісній конкуренції між товаровиробниками.

Формування мінімальної заробітної плати (МЗП) є складним завданням, яке вимагає врахування багатьох соціально-економічних чинників та їх взаємозв'язків і взаємовпливів. Складність завдання зумовлюється самою «подвійною» природою МЗП. З одного боку, мінімальна заробітна плата, як і заробітна плата в цілому, є економічним явищем і як така не повинна перевищувати ціну простої некваліфікованої праці; перешкоджати зростанню продуктивності; знижувати інвестиційну активність компанії; зумовлювати недобросовісну конкуренцію (демпінг за рахунок заниження ціни праці); знижувати суспільну купівельну спроможність; провокувати інфляцію та посилювати інфляційні очікування.

З іншого боку, мінімальна заробітна плата – це соціальна гарантія і як така повинна забезпечувати мінімальні, у той же час суспільно, прийнятні стандарти життя працівника та його сім'ї; захист зайнятого населення від бідності; стійкий, суспільно прийнятний рівень зайнятості; заохочення до підвищення кваліфікації.

Таким чином, розмір МЗП повинен формуватися, по-перше, на основі врівноваження цих економічних і соціальних вимог; по-друге – з огляду на вплив МЗП на рівень заробітної плати в цілому – з урахуванням ефектів, що здатне викликати перевищення або заниження рівноважного розміру МЗП. В цілому, у разі надто високого рівня МЗП, роботодавець, з метою уникнення високих витрат на оплату праці, може вдатися до скорочення робочих місць, що в свою чергу негативно позначиться на зайнятості. У випадку надто низького рівня МЗП – він позбавляє працівників стимулу до праці, спричиняючи тим самим бідність і зумовлюючи підвищення суспільних (державних) витрат на соціальні допомоги.

За інформацією МОП, поняття мінімальної заробітної плати номінально фігурує в понад 90% країн світу, проте позиціонується цей показник скрізь по-різному. Наприклад, в Україні МЗП, згідно з діючим законодавством, встановлюється на національному рівні, виступаючи при цьому гарантованою державою соціальною нормою і являє собою нижню межу оплати праці найманого персоналу на підприємствах усіх форм власності та ведення господарської діяльності. В Канаді немає єдиної зафіксованої урядом норми, а на Фіджі категорія «мінімальна заробітна плата» є умовною. У деяких країнах Європи поняття «мінімальна заробітна плата» з'явилося не так давно: Іспанія та Нідерланди зокрема, звернулися до мінімального показника на початку сімдесятих років минулого століття, Ірландія – тільки у 2000р. Уряд Гонконгу прийняв законопроект про мінімальний показник оплати праці у травні 2011 р. Для порівняння, в СРСР документ про мінімальну заробітну плату був підписаний ще на початку 1922 р.

Відповідно до міжнародних стандартів, рівень МЗП розглядається як нижня межа, що повинна гарантувати задоволення основних життєвих потреб працівника і членів його сім'ї. Однак визначення критеріїв мінімального рівня життєвих потреб багато в чому залежить від економічної ситуації в країні, продуктивності праці та здатності працівників активно відстоювати свої права. Тому, зважаючи на зазначені вище фактори, можна пояснити тенденцію глобальної нерівності, що склалася у грошовому вимірі МЗП в країнах світу. Так, у 20% найбідніших країн середній розмір МЗП становить 57 доларів, тоді як 20% найбагатших мають цей показник на рівні 2300 доларів. Щоправда, в деяких країнах діє так званий «субмінімум» заробітної плати. Він стосується окремих соціальних груп – молоді, учнів, які не мають досвіду роботи. Крім того, у Бельгії, США, Греції МЗП поширюється лише на приватний сектор економіки. В Україні сучасна ситуація з питань грошового виміру МЗП не надто втішна. Адже її розмір (141,87 доларів за курсом НБУ на 01.12.2012 р.) не дозволяє задовольнити основні потреби людини і забезпечує лише можливість фізіологічного виживання.

Попри універсальність міжнародного визначення мінімальної заробітної плати та її складових, глобальна соціальна нерівність у світі продовжує панувати. Це чітко демонструють дані, які представлені в табл. 1.

Таблиця 1 - Рівень мінімальної заробітної плати в країнах світу станом на 01.12.2012 р.*

Країна	на 01.12.2012 р.	Країна	на 01.12.2012 р.
--------	------------------	--------	------------------

	в євро	в доларах		в євро	в доларах
Австралія	1706,88	2256,15	Об'єднане Королівство	1201,96	1588,75
Аргентина	416,10	550,00	Панама	340,44	450,00
Бельгія	1443,54	1908,07	Перу	212,00	278,00
Білорусь	88,97	117,60	Польща	336,47	444,75
Болгарія	138,05	182,47	Португалія	565,83	747,91
Венесуела	355,58	476,00	Росія	113,94	150,61
Гаїті	67,33	89,00	Румунія	161,91	214,01
Гондурас	233,77	309,00	Словенія	763,06	1008,61
Голландія	1447,00	1912,64	США	971,22	1283,76
Естонія	290,00	383,32	Туреччина	362,84	479,60
Ірландія	1461,85	1932,27	Угорщина	295,63	390,76
Іспанія	748,30	989,10	Україна	107,33	141,87
Казахстан	87,67	115,88	Франція	1398,37	1848,37
Люксембург	1801,49	2381,21	Чеська Республіка	310,23	410,06
Нідерланди	1446,60	1912,12	Чілі	295,05	390,00

*за даними статистичної інформації ООН і Європейської комісії «Євростат» [6]

У сучасних умовах в Україні метою встановлення МЗП є фіксація нижньої межі розмірів оплати праці. При цьому мінімум заробітної плати розглядається як інструмент у боротьбі з бідністю в країні через надання всім працівникам на умовах найму на підприємствах гарантованого захисту від невинуватено низьких ставок заробітної плати.

Проте з наведеної статистики бачимо, що Україна за розміром МЗП значно програє багатьом державам світу. Якщо говорити про МЗП, порівняно з країнами-сусідами, що вже стали членами Європейського Союзу, то вона становить 77% болгарської, 66% румунської, 36% угорської, 31% польської та лише 6% найвищої в Європі – люксембурзької.

Основним чинником розмежування між розвинутими країнами та Україною виступає специфіка розрахунку МЗП. Наприклад, якщо в США в основі розміру МЗП лежать дані офіційної статистики про вартість життя для сім'ї з 4 людей (2 дорослих і 2 дітей), то в нашій країні – прожитковий мінімум на одну працездатну особу. В Україні МЗП виконує функцію простого відтворення робочої сили одного індивіда. Тоді як у США, Японії та Європі мова йде про відтворення трудових ресурсів країни загалом. Так, наприклад, в Японії розмір мінімальної заробітної плати, співставлений з рівнем середньої заробітної плати, становить близько 44%, у США – 50%, а в деяких країнах Європи досягає майже 75% середньої зарплати (Нідерланди). Такий варіант дозволяє встановлювати МЗП на рівні, який у 2-2,5 рази перевищує прожитковий мінімум.

Як вже було зазначено, МЗП в Україні тісно пов'язана з прожитковим мінімумом і на цей час відповідає його рівню. Проте, як видно з рис. 1, протягом усього періоду економічного зростання в Україні (до 2009р.) розмір МЗП був нижчим від прожиткового мінімуму.



Рис. 1. Динаміка прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати в Україні, станом на кінець року [5].

Як видно з рис. 1, протягом 2000-2004 рр. номінальний розмір прожиткового мінімуму зріс з 288 грн. до 387 грн., або на 25%. При цьому, прожитковий мінімум не змінювався відповідно до зростання Індексу вартості життя, який складав на той час 32,5%. У найбільш сприятливому періоді для економіки України (2004-2007 рр.) МЗП становила лише 45-81% прожиткового мінімуму, тоді як зазначений Індекс дорівнював 27,2%. У 2009 р. прожитковий мінімум залишався на рівні 2008 р. фактично до кінця року (до листопада місяця) – не зважаючи на те, що Індекс вартості життя у 2009 р. склав 12,3%. Очевидно, що встановлювані розміри прожиткового мінімуму не відповідали реальній вартості мінімального споживчого кошика. Величина МЗП в Україні не тільки не забезпечувала простого відтворення робочої сили, а навіть не гарантувала нормального існування працівника, хоч і не кваліфікованого. Зрозуміло, що купівельна спроможність окремої валюти теж впливає на якість соціальних стандартів. Однак і за цим індикатором наша держава поступає у кілька і навіть десятки разів економічно розвинутим країнам світу. Така

ситуація в Україні обтяжується усталеною практикою порушення законодавства, що стосується мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму, оскільки вона формується на його основі.

Існує проблема відповідності формування МЗП положенням Закону України «Про оплату праці». Ст. 9-10 Закону передбачають, що її розмір визначається з урахуванням: потреб працівників та їх сімей, прожиткового мінімуму, загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості, пропозицій соціальних партнерів [2]. Однак реальна ситуація відрізняється від законодавчого регламенту. Потреби сімей працівників під час формування МЗП не враховуються; прожитковий мінімум є заниженим; офіційна статистика продуктивності праці в Україні не ведеться; реальний рівень зайнятості визначити складно через наявність прихованого безробіття та тіньової зайнятості.

За розрахунками профспілок України та за оцінками громадян, навіть номінальні розміри встановлених значень прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати не відповідають реальному стану речей і суспільно прийнятному рівню життя. Так, за даними Національної федерації профспілок України, реальні мінімальні потреби громадян на кінець 2012 р., залежно від регіону, складали 1700-2500 грн. На думку громадян, МЗП має складати 2238 грн. (280 доларів) на місяць (середнє значення). А для того, щоб «жити нормально» сьогодні українській сім'ї потрібно 2584 грн. (323 доларів) на одну особу щомісячно [4]. Що стосується аспекту узгодження розмірів прожиткового мінімуму та, відповідно, мінімальної заробітної плати із соціальними партнерами, то протягом усього періоду становлення соціального діалогу в Україні це питання й досі залишається спірним і позиції профспілок фактично до уваги не беруться [2, С.29].

У ході дослідження, також було виявлено проблемність питання оподаткування МЗП. Так, Декретом Кабінету Міністрів України «Про прибутковий податок з громадян» встановлювалося, що мінімальна заробітна плата не обкладається податком, а заробітні плати розміром до 10 мінімальних розмірів – обкладаються податком за ставкою 10% суми, що перевищує розмір однієї мінімальної заробітної плати. Законом України від 22.05.2003 р. № 889-IV неоподатковуваний мінімум доходів громадян був встановлений у розмірі 17 грн. Це положення не скасоване й досі, хоча з моменту прийняття Конституції, воно є неправомірним. До цього часу МЗП фактично повною мірою обкладається податком з доходів фізичних осіб і з неї стягаються всі відрахування до соціальних фондів у вигляді єдиного соціального внеску у розмірі 3,6-6,1%. Водночас, у 2004 р. було запроваджено податкову соціальну пільгу. Метою цього введення було пом'якшення податкового навантаження на мінімальні та низькі заробітні плати. У 2010 р. вона складала 1220 грн., в 2011 р. – 1320 грн., в 2012 р. – 1500 грн.

Таким чином, із вище зазначеного можна зробити висновок, що встановлення розміру МЗП в Україні диктується переважно можливостями Державного бюджету та відбувається за залишковим принципом. Слід зазначити, що вона формується на основі заниженого показника (прожиткового мінімуму), без урахування позицій профспілок, як представників найманих працівників, та обґрунтованих вихідних показників продуктивності праці, рівня зайнятості тощо. Отже, формування МЗП в Україні не відповідає як національному законодавству, так і нормам ратифікованої Україною Конвенції МОП № 131.

Зниження розміру мінімальної заробітної плати зумовлює занижену ціну праці в цілому, що призводить до ряду негативних наслідків, головними серед яких є втрата мотивації до праці в Україні. Саме через відсутність належного рівня заробітної плати, українці змушені шукати заробітки за межами батьківщини [1, С.65]. Масштабна зовнішня міграція конкурентоспроможної частини трудових ресурсів спричиняє зниження трудового потенціалу, а як наслідок – конкурентоспроможності національної економіки; наукового потенціалу, що призводить до уповільнення технічного прогресу, погіршення перспектив запровадження інноваційної моделі економіки; погіршення міжнародного іміджу України, зокрема через використання занижених (демпінгових) цін праці. Поєднання зазначених факторів зумовлює закріплення в Україні відсталості економічної моделі, що ґрунтується на низько-технологічних укладах і дешевій робочій силі, високу чутливість національної економіки до зовнішньоекономічної кон'юнктури (обмежену конкурентоспроможність). В свою чергу, таке закріплення блокує реструктуризацію економіки та, відповідно – економічне зростання і перехід на принципи стійкого розвитку.

Висновки. На основі викладеного можна дійти висновку, що країна, яка будує соціально-ринкову економіку не може в жодному разі обійтися без державного регулювання оплати праці. Головним завданням державного регулювання є забезпечення збалансованості інтересів всіх учасників трудового процесу, підвищення рівня життя населення та забезпечення нормального відтворення робочої сили.

Економічна система, що породжує і відтворює у широких масштабах бідність не може бути ефективна у принципі, вона повинна бути реформована. Якби економічні закони та економічні заходи не приймалися, без формування нової державної політики у питаннях оплати праці і відповідних механізмів їх реалізації, створити високоефективну економічну систему неможливо. Тому, нами сформовані пропозиції щодо реформування інституту мінімальної заробітної плати в Україні:

впровадження нового методологічного підходу до визначення прожиткового мінімуму з урахуванням необхідності витрат, зумовлених наявністю у працівника сім'ї, утриманців, розширенням платності послуг у сфері медицини, освіти. Основою розрахунку ПМ і МЗП повинно стати врахування змін в обсягах виробництва і структурі національної економіки, тенденцій на ринку праці, доходів та цін на споживчі товари, рівня інфляції в країні. Така переорієнтація дозволить послідовно наблизитися до

передових країн світу не тільки за рівнем цін споживчих товарів, але й за рівнем купівельної спроможності заробітної плати;

визначення величини МЗП виходячи з концепції соціальної заробітної плати, забезпечуючи її співвідношення із середньою заробітною платою в країні, розміром не менше ніж за стандартами МОП (40-60%) та мірою економічного розвитку – за стандартами ЄС (до 68%);

запровадження диференціації МЗП і ПМ в залежності від регіону, а саме, встановлення єдиного державного показника та регіональних, які б визначались на базі загальнодержавного розміру мінімальної заробітної плати з використанням коригувального коефіцієнта. Такий коефіцієнт має бути законодавчо закріплений та визначатися з урахуванням найважливіших об'єктивних чинників: відмінності у вартості споживчого кошика в тому чи іншому регіоні; відхилення рівня середньої заробітної плати від середньозваженої за країною; розбіжності у витратах для надання суспільних послуг. Основою для впровадження такої методики повинен слугувати детальний аналіз природно-кліматичних, екологічних, соціально-економічних умов та інших особливостей регіону, якщо вони викликають розбіжності у видатках населення по забезпеченню своїх первинних потреб та потреб членів своєї родини.

Встановлення ефективного мінімуму заробітної плати з врахуванням запропонованих заходів, стане стимулюючим фактором зростання середньої заробітної плати та підвищення життєвого рівня працюючих. Вища заробітна плата створюватиме у працівників мотиви до більш продуктивної праці, що сприятиме зростанню продуктивності та обсягів виробництва і поліпшенню економічної ситуації у країні.

Список використаних джерел:

1. Балакирева О., Ноур А. Влияние социально-экономического неравенства на экономическое поведение населения Украины / О. Балакирева, А. Ноур // Экономика Украины. – 2011. - №11. – С.60-68.
2. Вітер В. Прожитковий мінімум у системі вимірів рівня життя населення України / В. Вітер // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 26–36.
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
4. Кондрюк С.М. Феномен України: чому ті хто працює, бідні? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/2012-12-10-12-42-52/zagalni-novini/272-sergij-kondryuk>
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Офіційний сайт статистичної служби Європейського союзу «Євростат» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
7. Черкасов С.С. Інститут мінімальної заробітної плати та необхідність трансформації його ролі в економіці України./ С.С. Черкасов // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ – 2010. - №3 (23). – С.21-28.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, регулювання оплати праці.

Ключевые слова: минимальная заработная плата, прожиточный минимум, регулирование оплаты труда.

Key words: minimum wages, living standard, regulation of work payment.

